

**NILAI-NILAI PEKERJAAN DARI MAHASISWA TINGKAT PERTAMA:
MENELITI PERBEDAAN KELOMPOK**

Oleh: Dra. Sri Widati, M.Pd

RINGKASAN

Penarikan sampel dari 3570 mahasiswa tahun pertama yang diteliti berkenaan dengan faktor yang dianggap paling penting untuk pilihan karir jangka panjang mereka. Pada umumnya mahasiswa memiliki 4 nilai kerja yang paling penting, yaitu minat intrinsik, gaji yang tinggi, kontribusi terhadap lingkungan masyarakat, dan gengsi. Penelitian tambahan menemukan bahwa mahasiswa laki-laki lebih mendukung nilai-nilai ekstrinsik, wanita lebih mendukung nilai-nilai sosial, dan mahasiswa yang berasal dari kelompok dengan penghasilan orang tua menengah lebih mendukung nilai-nilai intrinsik. Untuk lebih menjelaskan hasil ini, konselor menekankan pada perhatian yang lebih besar pada peranan nilai-nilai kerja dalam proses pengambilan keputusan.

PENDAHULUAN

Beberapa penganut teori perkembangan karir telah mengakui bahwa nilai-nilai memainkan peranan yang sangat penting dalam konseling karir dan dalam proses pengambilan keputusan karir (Dawis, 2001; Holland, 1997; Super, 1980). Nilai-nilai kerja berarti apa yang diinginkan seseorang ada dalam pekerjaan secara umum dan juga

komponen pekerjaan yang penting bagi kepuasan hati pada pekerjaan mereka (Dawis, 2001; Elizur, 1984). Nilai-nilai kerja dilihat sebagai suatu hal yang kritis pada proses konseling karir dengan mahasiswa perguruan tinggi (Luzzo, 2000). Studi empiris menguji nilai kerja mahasiswa perguruan tinggi yang mempunyai kelompok khusus, seperti mereka yang berada pada tahun pertama yang berada pada tahap kritis dalam proses karirnya. Tujuan dari penelitian terbaru ini adalah, untuk mengadakan penelitian nilai kerja umum dari mahasiswa perguruan tinggi tingkat pertama; untuk menentukan nilai-nilai yang berbeda berdasarkan jenis kelamin, ras, pendapatan orang tua, dan aspirasi pendidikan; dan untuk menguji bagaimana hasil yang ditemukan ini dapat diterapkan dalam konseling karir.

Penelitian faktor analisis terbaru ini telah mendukung pendekatan yang bertahap pada ukuran nilai-nilai kerja dimana nilai-nilai ini telah disusun dalam 4 ukuran dasar, yaitu nilai intrinsik, ekstrinsik, sosial, dan gengsi (Ros, Schwartz, & Surkiss, 1999). Nilai intrinsik merujuk kepada hal yang penting yaitu minat dan otonomi, nilai sosial merujuk kepada hal yang penting yaitu bekerja bersama orang lain dan memberikan kontribusi kepada lingkungan masyarakat, nilai ekstrinsik merujuk kepada mendapatkan uang dan mempunyai perasaan aman terhadap pekerjaannya; dan terakhir, nilai gengsi merujuk kepada perasaan memiliki pekerjaan yang bergengsi dan dihormati (Elizur, 1984; Ros et.al, 1999). Secara umum, nilai kerja telah menunjukkan hal yang penting dalam meramalkan pilihan karir, dan kecocokan nilai kerja dengan lingkungan kerja telah menunjukkan hal yang penting dalam meramalkan kepuasan kerja dan hasil kerja (Guastello, Rieke, & Guastello, 1992; Judge & Bretz, 1992; Knoop, 1994; Schulenberg, Vondracek, & Kim, 1993; Vodanovich, Wedle, & Piotrowski, 1997).

Penelitian juga menguji perbedaan dalam nilai kerja diantara kelompok khusus yang berpusat pada jenis kelamin, kebudayaan, dan ras. Sejumlah penelitian telah menemukan bahwa rata-rata nilai kerja kelompok jenis kelamin laki-laki berhubungan dengan gengsi, tanggung jawab, dan keinginan untuk dibayar lebih atas pekerjaan yang mereka lakukan dibanding dengan jenis kelamin perempuan. Sebaliknya, perempuan lebih menunjukkan nilai kerja nilai sosial, misalnya membantu orang lain, bekerja dengan orang lain, lebih tinggi daripada laki-laki (Abu Saad & Isralowitz, 1997; Elizur, 1994; Perrone, Sedlacek, & Alexander, 2001; Singh, 1994). Nilai kerja juga dibedakan oleh ras yang diuji dalam sejumlah penelitian yang terbatas. Orang hitam dewasa cenderung untuk menempatkan perhatian pada orientasi nilai ekstrinsik dan gengsi, orang kulit putih cenderung untuk menempatkan perhatian yang besar pada nilai sosial, dan orang kulit putih laki-laki dewasa cenderung untuk melaporkan focus nilai kerja mereka lewat ganjaran ekonomi dan keamanan kerja (Carter, Gushue, & Weitzman, 1994; Jonhson, 2002). Untuk lebih menjelaskan penelitian sebelumnya peneliti menyimpulkan bahwa terdapat perbedaan jenis kelamin yang signifikan dan perbedaan ras dalam nilai kerja, dengan laki-laki dan mahasiswa kulit hitam tampaknya lebih menunjukkan nilai ekstrinsik, sedangkan perempuan dan mahasiswa kulit putih lebih menunjukkan nilai sosial. Kami juga menguji perbedaan nilai kerja antara kelompok berdasarkan pendapatan orang tua dan kelompok aspirasi pendidikan.

METODE

Subyek Penelitian

Yang diteliti adalah mahasiswa tingkat pertama sejumlah 3570 orang pada tingkat menengah di Universitas Atlantik. Dari sejumlah itu, 2124 orang (59,1 %) adalah kulit

putih, 371 orang (10,3 %) Afrika-Amerika, 478 orang (13,3 %) Asia Amerika, dan 189 orang (5,3 %) Latino. Terdapat jumlah yang hampir sebanding antara jumlah laki-laki 1,782 orang (50 %) dan perempuan 1,788 orang (50 %).

PROSEDUR

Data yang dikumpulkan dari University New Student Census, kuesioner ditujukan untuk variasi sikap, kepribadian dan variabel demografis. Dengan persetujuan mereka sebelumnya, mahasiswa ikut serta dalam survei selama 30 menit waktu yang ditentukan selama program orientasi mereka di musim panas. Tujuan dari survey itu sendiri adalah untuk mencapai pemahaman secara umum terhadap sikap dan perilaku dari mahasiswa baru di Universitas. 93 % dari semua mahasiswa tingkat pertama berhasil menyelesaikan kuesioner ini.

INSTRUMEN

Nilai kerja

Nilai kerja dinilai oleh satu demi satu kuesioner yang ditanyakan pada mahasiswa yang berisi 10 nilai kerja yang paling penting dalam pilihan karir jangka panjang mereka. Jarak dari kuesioner yang menggunakan standar ukuran yang dapat dipercaya misalnya seperti skala nilai (Neville & Super, 1989) dan kuesioner penting Minnesota (Rounds, Henly, Dawis, Lofquist, & Weist, 1981). Instrumen terbaru dibangun untuk mendapatkan pemahaman secara umum dari bagaimana mahasiswa tersebut melakukan pendekatan terhadap karir mereka, dan hal yang didasarkan pada penelitian terdahulu yang mengenali nilai-nilai penting yang terdapat pada mahasiswa universitas (Elizur, 1984; Ros et al, 1999) mahasiswa diberi tampilan berupa 10 pilihan nilai kerja; minat intrinsik, pengharapan yang tinggi untuk memperoleh pendapatan, kontribusi kepada lingkungan

masyarakat, gengsi, bekerja dengan orang lain, kenaikan karir yang cepat, independent, ketersediaan lapangan pekerjaan, bekerja dengan ide, dan kemampuan untuk menghindari tekanan. Nilai ini ditempatkan dalam empat kelompok; intrinsik (minat intrinsik, independen), ekstrinsik (pengharapan yang tinggi untuk memperoleh pendapatan, ketersediaan lapangan pekerjaan), sosial (kontribusi terhadap lingkungan masyarakat, bekerja dengan orang lain) dan gengsi (gengsi, kemajuan karir yang cepat). Dua yang terakhir, bekerja dengan ide dan kemampuan untuk menghindari tekanan tidak dimasukkan dalam analisis kelompok khusus karena lebih rendah daripada 2,5 % dari total kelompok mahasiswa yang memilih nilai ini.

Pendapatan Orang Tua

Pendapatan orang tua dinilai dengan soal yang ditanyakan kepada mahasiswa untuk melaporkan berapa pendapatan gabungan orang tua mereka berdasarkan enam kategori yang mungkin: 0-49,999 \$, 50,000-74,999 \$, 75,000-99,999 \$, 100,000-124,999 \$, 125,000-149,999 \$, dan lebih dari 150,000 \$.

Aspirasi Pendidikan

Aspirasi pendidikan dinilai dengan soal yang ditanyakan kepada mahasiswa tipe tingkatan mana yang mereka rencanakan untuk melanjutkan pendidikan mereka.

Mahasiswa dibagi menjadi tiga kelompok; hanya tingkat sarjana muda, tingkatan master, dan doktor/profesional (tingkat ahli).

HASIL

Statistik deskriptif digunakan untuk menguji jumlah sampel yang dipilih sebagai nilai kerja yang paling penting dalam pilihan karir jangka panjang mereka, dengan empat terbesar kategori minat intrinsik (29 %), pengharapan yang tinggi untuk memperoleh

pendapatan (20%), kontribusi terhadap lingkungan masyarakat (15%), dan gengsi (12%), diikuti oleh bekerja dengan orang lain (6,7%), peningkatan karir yang cepat (5,5%), independent (3,7%), dan ketersediaan lapangan kerja (3,5%). Analisis Chi Square yang digunakan untuk menilai perbedaan nilai kerja dalam jenis kelamin, pendapatan orang tua, ras, dan aspirasi pendidikan disajikan pada tabel 1. Perbedaan signifikan dan kecil menjadi pengaruh yang medium (; Cohen, 1988) ditemukan dalam setiap kelompok: jenis kelamin ($X^2=154.70$, $P<.001$, $\eta^2=.212$), pendapatan orang tua ($X^2=39.03$, $p<.001$, $\eta^2=.127$), ras ($x^2=28.92$, $p<.001$, $\eta^2=.097$), dan aspirasi pendidikan ($X^2=28.32$, $p<.001$, $\eta^2=.092$). Laki-laki cenderung menunjukkan nilai ekstrinsik, sebaliknya wanita lebih menunjukkan nilai sosial.

Mahasiswa dalam kelompok dengan pendapatan orang tua menengah (75,000-124,999 \$) lebih menunjukkan nilai intrinsik, sebaliknya mahasiswa dalam kelompok dengan pendapatan orang tua yang rendah (0-74,999 \$), dan yang tinggi (125,000-lebih dari 150,000 \$) lebih menunjukkan nilai ekstrinsik. Afrika Amerika dan Asia Amerika lebih menunjukkan nilai ekstrinsik, sebaliknya ras kulit putih lebih menunjukkan nilai intrinsik. Yang terakhir, mahasiswa yang memilih melanjutkan pendidikannya (master atau doktor/profesional) lebih memilih nilai gengsi daripada mahasiswa yang hanya memilih gelar sarjana muda yang lebih memilih nilai intrinsik.

PEMBAHASAN

Penelitian dari pentingnya nilai kerja dalam keseluruhan sampel menunjukkan bagaimana mahasiswa baru tingkat pertama membuat keputusan karir yang kemudian dapat berubah menjadi sebuah panduan untuk konselor karir universitas. Meskipun 29% dari peserta sampel mencari karir yang tetap dengan minat mereka sendiri, 47% mereka melihat karir

searah dengan nilai yang mereka anut, atau hasil yang mereka ingin peroleh dalam karir itu. Hal ini merupakan indikasi dari kekuatan nilai-nilai yang berpengaruh dalam membuat keputusan dan bermanfaat dalam membantu minat, keterampilan, dan kepribadian. Hasil dari penelitian terbaru juga bertemu dengan penelitian terdahulu dan dengan hipotesis peneliti tentang perbedaan dalam nilai kerja karena perbedaan signifikan ditemukan diantara semua empat kelompok yang dianalisis.

Khususnya, itu sangat penting bagi konselor untuk menyadari aturan bahwa keanggotaan kelompok telah mempengaruhi nilai kerja. Misalnya, laki-laki cenderung untuk menerima pesan bahwa penguatan faktor ekstrinsik yang berorientasi pada tujuan misalnya pengharapan yang tinggi untuk mendapatkan penghasilan, sementara perempuan mungkin lebih bersosialisasi didalam karirnya yang berhubungan dengan nilai kerja yaitu berhubungan dengan orang lain dan berkontribusi terhadap lingkungan masyarakatnya.

Sejalan dengan hal itu, mahasiswa yang orang tuanya mempunyai pendapatan yang rendah maupun yang tinggi daripada rata-rata mungkin mempunyai pengaruh baik itu pengaruh yang negatif maupun pengaruh yang positif terhadap pendapatan di lingkungan keluarganya dan kemudian menjadikan orientasi tujuan ekstrinsik. Untuk mahasiswa yang mencari tingkat yang lebih tinggi dalam pendidikannya, gengsi mungkin merupakan kekuatan yang paling utama karena karir yang dilihat secara tradisional lebih bergengsi apabila pendidikan tersebut memerlukan pelatihan yang lebih lanjut. Terakhir, kecenderungan Afrika Amerika dan Asia Amerika menunjukkan kecenderungan nilai kerja ekstrinsik dan kulit putih cenderung menunjukkan nilai kerja intrinsik yang dicerminkan dari keluarga dan pengaruh lingkungan yang mempengaruhi mahasiswa itu untuk kuliah (Chung & Sedlacek, 1999; Perrone et al, 2001; Sheu & Sedlacek, 2004).

Jika tidak mencukupi, konselor dapat menggali lebih dalam kepada mahasiswa bagaimana nilai kerja ini dikembangkan dan tingkatan nilai ini berhubungan dengan pengalaman hidup mereka.

Jelasnya, hasil dari penelitian terbaru memberikan pengetahuan yang mendalam untuk konselor karir dalam pendekatan mereka untuk bekerja dengan mahasiswa baru di perguruan tinggi. Data mengindikasikan bahwa fokus dari nilai kerja dalam konseling karir dapat digunakan untuk banyak mahasiswa baru tingkat pertama di perguruan tinggi. Bagaimanapun penerapannya dapat digambarkan dari hasil ini yang diberikan secara terbatas bahwa ukuran dari nilai kerja dilakukan dengan instrument tunggal yang dikembangkan peneliti untuk memenuhi rentang jarak dari keseluruhan penelitian. Sejalan dengan hal tersebut, rentang jarak keseluruhan dari variabel pembuatan keputusan seperti keterampilan dan kepribadian, tidak dinilai dalam penelitian ini.

TABEL 1

PERBEDAAN NILAI KERJA ANTARA GENDER, PENDAPATAN ORANG TUA, RAS, DAN KELOMPOK ASPIRASI PENDIDIKAN

KELOMPOK	Sosial		Extrinsik		Prestasi		Intrinsik		Sig.	02
	n	%	n	%	n	%	n	%		
GENDER									.000	.212
Laki-laki (n=1,702)	258	15	543	32	338	20	563	33		
Perempuan (n=1,745)	524	30	314	18	302	17	605	35		
Income orang tua \$0-\$49,999 (n=299)	67	22	93	31	70	23	69	23	.001	.127
\$50,000-\$74,999 (n=297)	72	24	73	25	51	17	101	34		

\$75,000-\$99,999 (n=397)	83	21	84	21	68	17	162	41
\$100,000-\$124,999 (n=720)	159	22	180	25	137	19	244	34
\$125,000-\$149,999 (n=244)	60	25	59	24	47	19	78	32
\$150,000 + (n=452)	91	20	141	31	93	21	127	28
Ras Kulit Putih (n=2,041)	474	23	476	23	364	18	727	36
Afrika Amerika (n=355)	78	22	109	31	72	20	96	27
Asia Amerika (n=464)	91	20	145	31	85	18	143	31
Hispanic (n=184)	41	22	50	27	42	23	51	28
Aspirasi Pendidikan								
Tingkat Sarjana Muda (n=613)	120	20	161	26	94	15	238	39
Tingkat Master (n=1,439)	297	21	380	26	279	19	483	34
Tingkat Profesional (n=1,328)	347	26	296	22	261	22	424	32

.001 .097

.000 .092

Catatan:

Mahasiswa yang tidak memilih jawaban atau tidak tahu sebagai jawabannya, adalah diluar dari analisis ini.

Sig.= Perbedaan signifikan

ANALISIS

Penelitian ini telah mencapai tujuannya, yaitu telah menemukan nilai kerja umum dari mahasiswa perguruan tinggi tingkat pertama, menentukan nilai-nilai yang berbeda berdasarkan jenis kelamin, ras, pendapatan orang tua, dan aspirasi pendidikan, serta untuk menguji bagaimana hasil yang ditemukan ini dapat diterapkan dalam konseling karir.

Nilai adalah hakekat suatu hal yang menyebabkan hal itu pantas dikejar oleh manusia.

Nilai berkaitan erat dengan kebaikan yang ada dalam inti sesuatu hal itu. Nilai-nilai hidup bagi manusia merupakan aspek luhur dan dijunjung tinggi serta ingin dicapai dengan upaya yang tekun dan setia. Aspek luhur dan dijunjung tinggi itu menjadi sesuatu yang terbaik bagi manusia, yang menjadikan hidup manusia bermakna dan mempunyai tujuan dan arah yang jelas yang terbaik melekat pada obyeknya, sedangkan nilai lebih menunjukkan pada sikap orang terhadap sesuatu hal yang baik.

Antara nilai dengan karir terdapat hubungan yang erat dan timbal balik, dalam arti bahwa nilai menjadi hal utama yang dijadikan panduan untuk menimbang dan memilih aspek-aspek karir tertentu, yang adalah juga kehidupan itu sendiri. Sebaliknya apa yang dipilih, tentu dipilih berdasarkan pertimbangan apakah bermakna atau tidak bagi kehidupan seseorang.

Menurut Ginzberg, nilai merupakan sintesis dari tujuan, kebutuhan, harapan, keinginan, keutamaan, dan faktor-faktor pribadi lainnya, yang pada akhirnya akan mengarahkan tindakan individu dalam aspek kehidupan yang dijalani, dengan peranan tertentu yang sesuai, dan dalam lingkup kehidupan yang dimasukinya.

Nilai-nilai kerja berarti apa yang diinginkan seseorang ada dalam pekerjaan secara umum dan juga komponen pekerjaan yang penting bagi kepuasan hati pada pekerjaan mereka (Dawis,2001; Elizur,1984).

Secara umum, nilai kerja telah menunjukkan hal yang penting dalam meramalkan pilihan karir, sedangkan kecocokan nilai kerja dengan lingkungan kerja telah menunjukkan hal yang penting dalam meramalkan kepuasan kerja dan hasil kerja (Guastello, Rieke &

Guastello, 1992; Judge & Bretz, 1992; Knoop, 1994; Schulenberg, Vondracek & Kim, 1993; Vodanovich, Wedle & Piotrowski, 1997).

Penelitian ini telah menghasilkan 10 pilihan nilai kerja, yaitu: minat intrinsik, penghasilan yang tinggi untuk memperoleh pendapatan, kontribusi kepada lingkungan masyarakat, gengsi, bekerja dengan orang lain, kenaikan karir yang cepat, independent, ketersediaan lapangan pekerjaan, bekerja dengan ide, dan kemampuan untuk menghindari tekanan. Nilai-nilai ini ditempatkan dalam empat kelompok, yaitu: nilai intrinsik, nilai ekstrinsik, nilai sosial, dan gengsi. Sedangkan bekerja dengan ide dan kemampuan untuk menghindari tekanan tidak dimasukkan dalam analisis kelompok khusus karena lebih rendah dari 2,5% dari total kelompok mahasiswa yang memilih nilai ini.

Nilai instrinsik merujuk kepada hal yang penting yaitu minat dan otonomi; nilai sosial merujuk kepada hal yang penting yaitu bekerja bersama orang lain dan memberikan kontribusi kepada lingkungan masyarakat; nilai ekstrinsik merujuk kepada mendapatkan uang dan mempunyai perasaan aman terhadap pekerjaannya; dan nilai gengsi merujuk kepada perasaan memiliki pekerjaan yang bergengsi dan dihormati (Elizur, 1984; Ros et.al, 1999).

Nilai sosial berorientasi pada berbagai bentuk hubungan sosial, sikap empatik, tanggung jawab terhadap orang lain, kasih sayang, sikap loyal dan bersedia berkorban dan berpartisipasi dalam kegiatan kelompok.

Hasil penelitian juga telah menemukan bahwa rata-rata nilai kerja kelompok jenis kelamin laki-laki berhubungan dengan gengsi, tanggung jawab, dan keinginan untuk dibayar lebih atas pekerjaan yang mereka lakukan dibanding dengan jenis kelamin perempuan. Sebaliknya, perempuan lebih menunjukkan nilai kerja nilai sosial, misalnya

membantu orang lain, bekerja dengan orang lain, dibanding dengan laki-laki (Abu Saad & Isralowitz, 1997; Elizur, 1994; Perrone, Sedlacek & Alexander, 2001; Singh, 1994).

Orang hitam dewasa cenderung memperhatikan orientasi nilai ekstrinsik dan gengsi, orang kulit putih cenderung menaruh perhatian yang besar pada nilai sosial, dan orang kulit putih laki-laki dewasa cenderung berfokus pada nilai kerja mereka lewat ganjaran ekonomi dan keamanan kerja (Carter, Gushue & Weitzman, 1994; Johnson, 2002).

Disimpulkan bahwa terdapat perbedaan jenis kelamin yang signifikan dan perbedaan ras dalam nilai kerja, mahasiswa laki-laki dan mahasiswa kulit hitam tampaknya lebih menunjukkan nilai ekstrinsik. Sedangkan mahasiswa perempuan dan mahasiswa kulit putih lebih menunjukkan nilai sosial.

Kelompok mahasiswa dengan pendapatan orang tua menengah (75,000-124,999 \$) lebih menunjukkan nilai instrinsik, sebaliknya kelompok mahasiswa dengan pendapatan orang tua yang rendah dan tinggi (rendah 0-74,999 \$; tinggi 125,000-lebih dari 150,000 \$) lebih menunjukkan nilai ekstrinsik. Afrika Amerika dan Asia Amerika lebih menunjukkan nilai ekstrinsik, sebaliknya ras kulit putih lebih menunjukkan nilai instrinsik. Mahasiswa yang memilih melanjutkan pendidikannya (master atau doktor/profesional) lebih memilih nilai gengsi daripada mahasiswa gelar sarjana muda yang memilih nilai instrinsik.

Saripati konseling menurut Dyer (1977:125) adalah pengambilan keputusan. Konselor membantu klien untuk mempertimbangkan berbagai alternatif, kemudian memilih dan menentukan yang terbaik. Konselor membantu klien untuk mengambil keputusan secara bijaksana.

Beberapa penganut teori perkembangan karir telah mengakui bahwa nilai-nilai memainkan peranan yang sangat penting dalam konseling karir dan dalam proses

pengambilan keputusan dalam karir (Dawis, 2001; Holland, 1997; Super, 1980). Artinya, bahwa dalam proses pengambilan keputusan, seseorang akan dipengaruhi oleh nilai-nilai yang dianutnya.

Hasil penelitian ini dapat diterapkan dalam konseling karir, terutama bagi mahasiswa tingkat pertama untuk membuat keputusan karir.

Dyer & Vriend (1977:125) mengungkapkan bahwa masalah pengambilan keputusan merupakan persoalan yang mendasar dalam konseling. Dalam bimbingan karir penekanannya bukan hanya pada keselarasan antara individu dengan pekerjaan atau jabatan, melainkan perencanaan karir dalam seluruh perjalanan hidupnya. Hal itu berarti bahwa bantuan yang

diberikan kepada individu adalah agar individu mampu memilih karirnya dan mewujudkannya dalam seluruh perjalanan hidupnya. Pekerjaan, jabatan, dan berbagai aktivitas kehidupan lainnya bukan saja sebagai penunjang hidup, akan tetapi sebagai bagian yang tak terpisahkan dari perjalanan hidupnya. (Mohamad Surya, 1988:230).

SUMBER BACAAN

Ryan D. Duffy, William E. Sedlacek, 2007. The Work Values of First-Year College Students: Exploring Group Differences, dalam *The Career Development Quarterly*, The National Career Development Association Vol 55 Number 4, June 2007.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke Hadlirat Illahi Robbi atas rahmat dan karunia-Nya, tugas ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Tugas ini berupa laporan isi artikel tentang Nilai-nilai Pekerjaan dari Mahasiswa Tingkat Pertama: Meneliti Perbedaan Kelompok yang diteliti oleh Ryan D. Duffy dan William E Sedlacek. Hasil penelitian ini diambil dari artikel: *The Career Development Quarterly*, *The National Career Development Association* Vol 55 Nomor 4 bulan Juni 2007.

Hasil penelitian ini dapat diterapkan dalam konseling karir terutama untuk membantu mahasiswa tingkat pertama dalam mengambil keputusan karirnya.

Sudah barang tentu dalam penyusunan tugas ini tidak terlepas dari bimbingan Bapak Prof. DR. H. Moh. Surya sebagai Dosen Pembina Mata Kuliah Konseling Karir.

Oleh karena itu, dalam kesempatan ini pula penulis haturkan banyak terima kasih atas bimbingannya.

Bandung, 15 Desember 2007

Penulis

LAPORAN ARTIKEL

NILAI-NILAI PEKERJAAN DARI MAHASISWA TINGKAT PERTAMA:

MENELITI PERBEDAAN KELOMPOK

Sumber:

Ryan D. Duffy, William E. Sedlacek (2007) The Work Values of First-Year College Students: Exploring Group Differences, dalam The Career Development Quarterly, The National Career Development Association Vol 55 Number 4, June 2007.

Diajukan untuk memenuhi salah satu tugas perkuliahan Konseling Karir Yang dibina oleh Yth. Bapak Prof. DR.H. Moh. Surya.

Oleh:

Sri Widati

0603048/S3

PROGRAM STUDI BIMBINGAN DAN KONSELING

SEKOLAH PASCA SARJANA

UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA

2007

NILAI-NILAI PEKERJAAN DARI MAHASISWA TINGKAT PERTAMA:

MENYELIDIKI PERBEDAAN KELOMPOK

OLEH: SRI WIDATI

PENARIKAN SAMPEL DARI 3570 MAHASISWA TAHUN PERTAMA YANG
DITELITI BERKENAAN DENGAN FAKTOR YANG MEREKA ANGGAP PALING
PENTING UNTUK PILIHAN KARIR JANGKA PANJANG MEREKA.

MAHASISWA SECARA KESELURUHAN PADA HAKEKATNYA DIKENALI
DENGAN MINAT INTRINSIK, GAJI YANG TINGGI, KONTRIBUSI TERHADAP
LINGKUNGAN MASYARAKAT, DAN GENGSI SEBAGAI 4 NILAI KERJA YANG
PALING PENTING.

PENELITIAN TAMBAHAN MENEMUKAN BAHWA MAHASISWA LAKI-LAKI
LEBIH MENDUKUNG NILAI-NILAI EKSTRINSIK, WANITA LEBIH
MENDUKUNG NILAI-NILAI SOSIAL, DAN MAHASISWA YANG BERASAL

DARI KELOMPOK DENGAN PENGHASILAN ORANG TUA MENENGAH LEBIH
MENDUKUNG NILAI-NILAI INTRINSIK.

UNTUK MENJELASKAN HASIL INI, KONSELOR LEBIH MENEKANKAN
PERHATIAN YANG LEBIH BESAR PADA PERANAN NILAI-NILAI KERJA
DALAM PROSES PENGAMBILAN KEPUTUSAN.

BEBERAPA PENGANUT TEORI PERKEMBANGAN KARIR TELAH MENGAKUI
BAHWA NILAI-NILAI MEMAINKAN PERANAN YANG SANGAT PENTING
DALAM KONSELING KARIR DAN DALAM PROSES PENGAMBILAN
KEPUTUSAN DALAM KARIR (DAWIS, 2001;HOLLAND,1997;SUPER,1980).

NILAI-NILAI KERJA BERARTI APA YANG DIINGINKAN SESEORANG ADA
DALAM PEKERJAAN SECARA UMUM DAN JUGA KOMPONEN PEKERJAAN
YANG PENTING BAGI KEPUASAN HATI PADA PEKERJAAN MEREKA
(DAWIS,2001;ELIZUR,1984).

TUJUAN DARI PENELITIAN INI ADALAH UNTUK MENYELIDIKI NILAI KERJA
UMUM DARI MAHASISWA PERGURUAN TINGGI TINGKAT PERTAMA;
UNTUK MENENTUKAN NILAI-NILAI YANG BERBEDA BERDASARKAN JENIS
KELAMIN, RAS, PENDAPATAN ORANG TUA, DAN ASPIRASI PENDIDIKAN;
DAN UNTUK MENGUJI BAGAIMANA HASIL YANG DITEMUKAN INI DAPAT
DITERAPKAN DALAM KONSELING KARIR.

PENELITIAN FAKTOR ANALISIS TELAH MENDUKUNG PENDEKATAN YANG
BERTINGKAT PADA UKURAN NILAI-NILAI KERJA DIMANA NILAI-NILAI INI
TELAH DISUSUN DALAM 4 UKURAN DASAR: NILAI INTRINSIK MERUJUK

PADA HAL YANG PENTING YAITU MINAT DAN OTONOMI; NILAI SOSIAL MERUJUK KEPADA HAL YANG PENTING YAITU BEKERJA BERSAMA ORANG LAIN DAN MEMBERIKAN KONTRIBUSI KEPADA LINGKUNGAN MASYARAKAT; NILAI EKSTRINSIK MERUJUK KEPADA MENDAPATKAN UANG DAN MEMPUNYAI PERASAAN AMAN TERHADAP PEKERJAANNYA; DAN NILAI GENGGSI MERUJUK KEPADA PERASAAN MEMILIKI PEKERJAAN YANG BERGENGGSI DAN DIHORMATI (ELIZUR,1984;ROS ET.AL,1999).

SECARA UMUM, NILAI KERJA TELAH MENUNJUKKAN HAL YANG PENTING DALAM MERAMALKAN PILIHAN KARIR, DAN KECOCOKAN NILAI KERJA DENGAN LINGKUNGAN KERJA TELAH MENUNJUKKAN HAL YANG PENTING DALAM MERAMALKAN KEPUASAN KERJA DAN HASIL KERJA.

PENELITIAN MENGUJI PERBEDAAN DALAM NILAI KERJA DIANTARA KELOMPOK KHUSUS YANG SERINGKALI BERPUSAT PADA JENIS KELAMIN, KEBUDAYAAN, DAN RAS.

SEJUMLAH PENELITIAN TELAH MENEMUKAN BAHWA RATA-RATA NILAI KERJA KELOMPOK JENIS KELAMIN LAKI-LAKI BERHUBUNGAN PADA GENGGSI, TANGGUNG JAWAB, DAN KEINGINAN UNTUK DIBAYAR LEBIH ATAS PEKERJAAN YANG MEREKA LAKUKAN DIBANDING DENGAN JENIS KELAMIN PEREMPUAN. SEBALIKNYA, PEREMPUAN LEBIH MENUNJUKKAN NILAI KERJA NILAI SOSIAL, MISALNYA MEMBANTU ORANG LAIN, BEKERJA DENGAN ORANG LAIN, LEBIH TINGGI DARIPADA LAKI-LAKI (ABU SAAD & ISRALOWITZ,1997;ELIZUR,1994;PERRONE,SEDLACEK & ALEXANDER,2001,SINGH,1994)

ORANG HITAM DEWASA CENDERUNG UNTUK MENEMPATKAN PERHATIAN PADA ORIENTASI NILAI EKSTRINSIK DAN GENSGI, ORANG KULIT PUTIH CENDERUNG UNTUK MENEMPATKAN PERHATIAN YANG BESAR PADA NILAI SOSIAL, DAN ORANG KULIT PUTIH LAKI-LAKI DEWASA CENDERUNG UNTUK MELAPORKAN FOKUS NILAI KERJA MEREKA LEWAT GANJARAN EKONOMI DAN KEAMANAN KERJA (CARTER,GUSHUE & WEITZMAN,1994;JOHSON,2002).

PENELITI MENYIMPULKAN BAHWA TERDAPAT PERBEDAAN JENIS KELAMIN YANG SIGNIFIKAN DAN PERBEDAAN RAS DALAM NILAI KERJA, DENGAN LAKI-LAKI DAN MAHASISWA KULIT HITAM TAMPAKNYA LEBIH MENUNJUKKAN NILAI EKSTRINSIK, DAN PEREMPUAN SERTA MAHASISWA KULIT PUTIH LEBIH MENUNJUKKAN NILAI SOSIAL.

PENELITI JUGA MENGUJI PERBEDAAN NILAI KERJA ANTARA KELOMPOK BERDASARKAN PENDAPATAN ORANG TUA DAN KELOMPOK ASPIRASI PENDIDIKAN.

PENDAPATAN ORANG TUA DINILAI DENGAN SOAL YANG DITANYAKAN KEPADA MAHASISWA UNTUK MELAPORKAN BERAPA PENDAPATAN GABUNGAN ORANG TUA MEREKA BERDASARKAN ENAM KATEGORI YANG MUNGKIN: 0-49,999 \$, 50,000-74,999 \$, 75,000-99,999 \$, 100,000-124,999 \$, DAN LEBIH DARI 150,000 \$.

MAHASISWA DALAM KELOMPOK DENGAN PENDAPATAN ORANG TUA MENENGAH (75,000-124,999 \$) LEBIH MEMPERLIHATKAN NILAI INSTRINSIK, SEBALIKNYA MAHASISWA DALAM KELOMPOK DENGAN PENDAPATAN

ORANG TUA YANG RENDAH DAN TINGGI (RENDAH 0-74,999 \$; TINGGI 125,000-LEBIH DARI 150,000 \$) LEBIH MENUNJUKKAN NILAI EKSTRINSIK. AFRIKA AMERIKA DAN ASIA AMERIKA LEBIH MENUNJUKKAN NILAI EKSTRINSIK, SEBALIKNYA RAS KULIT PUTIH LEBIH MENUNJUKKAN NILAI INTRINSIK.

ASPIRASI PENDIDIKAN DINILAI DENGAN SOAL YANG DITANYAKAN KEPADA MAHASISWA TIPE TINGKATAN MANA YANG MEREKA RENCANAKAN UNTUK MELANJUTKAN PENDIDIKAN MEREKA. MAHASISWA DIBAGI MENJADI TIGA KELOMPOK: TINGKAT SARJANA MUDA, TINGKATAN MASTER, DAN DOKTOR/PROFESIONAL (TINGKAT AHLI).

MAHASISWA YANG MEMILIH MELANJUTKAN PENDIDIKANNYA (MASTER ATAU DOKTOR/PROFESIONAL) LEBIH MEMILIH NILAI GENGSI DARIPADA MAHASISWA YANG HANYA MEMILIH GELAR SARJANA MUDA YANG LEBIH MEMILIH NILAI INSTRINSIK.

MESKIPUN 29% DARI PESERTA SAMPEL MENCARI KARIR YANG TETAP DENGAN MINAT MEREKA SENDIRI, 47% MEREKA MELIHAT KARIR SEARAH DENGAN NILAI YANG MEREKA ANUT, ATAU HASIL YANG MEREKA INGIN PEROLEH DALAM KARIR ITU.

HAL INI INDIKASI DARI KEKUATAN NILAI-NILAI YANG BERPENGARUH DALAM MEMBUAT KEPUTUSAN DAN KEMANFAATAN DALAM MEMBANTU MINAT, KETERAMPILAN, DAN KEPRIBADIAN.

KHUSUSNYA ITU SANGAT PENTING BAGI KONSELOR UNTUK MENYADARI BAHWA KEANGGOTAAN KELOMPOK TELAH MEMPENGARUHI NILAI KERJA.

HASIL DARI PENELITIAN INI MEMBERIKAN PENGETAHUAN YANG DALAM PADA KONSELOR KARIR DALAM PENDEKATAN MEREKA UNTUK BEKERJA DENGAN MAHASISWA BARU DI PERGURUAN TINGGI.

DATA MENGINDIKASIKAN BAHWA FOKUS DARI NILAI KERJA DALAM KONSELING KARIR DAPAT DIGUNAKAN UNTUK BANYAK MAHASISWA BARU TINGKAT PERTAMA DALAM PERGURUAN TINGGI.